

Consulter le profil LinkedIn d'un candidat : est-ce autorisé au Luxembourg ?

Réponse courte

La consultation du profil LinkedIn d'un candidat est **autorisée** dans la mesure où le profil est **public** et que le candidat l'a volontairement rendu accessible dans une finalité professionnelle. Le RGPD n'interdit pas la consultation de données rendues publiques par la personne concernée elle-même.

Toutefois, le recruteur reste tenu par les principes de **finalité**, **minimisation** et **pertinence** (art. 5 RGPD). Il ne peut collecter que les informations **utiles à l'évaluation des compétences professionnelles** liées au poste, et doit **informer** le candidat de l'utilisation faite de ces données. Toute consultation de profils privés ou de données sensibles (opinions politiques, religion) est exclue.

Définition

Le **sourcing professionnel** désigne la pratique consistant à consulter des sources publiques (LinkedIn, sites professionnels, publications) pour identifier ou évaluer un candidat. Bien que les données soient publiquement accessibles, leur **réutilisation** par un recruteur constitue un **traitement** au sens de l'article 4 du RGPD et reste soumise à l'ensemble des principes du règlement.

Au Luxembourg, l'article **L.121-6 du Code du travail** précise que les informations demandées au candidat doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste à pourvoir.

Conditions d'exercice

L'article **L.121-6** du Code du travail impose un lien direct et nécessaire avec le poste, excluant toute collecte de données sensibles et tout usage étranger à l'évaluation professionnelle.

Principe	Détail
Finalité	Évaluation professionnelle uniquement, pas usage personnel
Pertinence	Lien direct avec le poste à pourvoir (art. L.121-6)
Minimisation	Collecter uniquement ce qui est nécessaire à la décision
Loyauté	Informé le candidat de l'usage de son profil public
Exclusion	Pas de données sensibles (opinions, religion, santé)
Conservation	Durée limitée à la procédure de recrutement

Modalités pratiques

Le recruteur mentionne dans l'offre le recours à des sources publiques, se limite aux profils ouverts, élimine les données non pertinentes et supprime les éléments à l'issue du processus.

Étape	Détail
Notice d'information	Mention dans l'offre d'emploi du recours à des sources publiques
Limitation	Consultation des seuls profils ouverts publiquement
Documentation	Conservation des éléments retenus et justification
Tri	Élimination des données non pertinentes pour le poste
Sécurité	Stockage limité aux personnes en charge du recrutement
Suppression	Effacement des données à l'issue du processus

Pratiques et recommandations

Mentionner explicitement dans la notice de candidature que des sources publiques peuvent être consultées dans le cadre de l'évaluation professionnelle.

Limiter strictement la collecte aux compétences, parcours et expériences professionnelles directement utiles au poste.

Écarter toute information relevant de la vie privée, des opinions ou de catégories sensibles, même si elle figure sur le profil public.

Documenter les sources consultées pour pouvoir répondre à une éventuelle demande d'accès du candidat (art. 15 RGPD).

Supprimer les données collectées sur les candidats non retenus dans un délai raisonnable, en cohérence avec la politique interne.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur plusieurs textes.

Référence	Objet
Art. 5 RGPD	Principes de finalité, minimisation et loyauté
Art. 6 RGPD	Bases légales du traitement
Art. 14 RGPD	Information lorsque les données ne sont pas collectées auprès de la personne
Art. <u>L.121-6</u> Code du travail	Pertinence des informations demandées au candidat
Loi du 1er août 2018	Régime général au Luxembourg
Délibérations CNPD	Recommandations sur le recrutement et le sourcing

Le caractère public d'un profil ne supprime pas les obligations du recruteur. Une utilisation détournée ou disproportionnée des informations collectées peut faire l'objet d'une plainte devant la **CNPD** au titre de l'article 14 du RGPD.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.